

Décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale  
Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat

Entré en vigueur le 15 décembre 2022, le présent décret élargit le « forfait mobilités durables » aux engins de déplacement personnel motorisés et aux services de mobilité partagée mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du travail et permet le cumul de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Entré en vigueur le 11 décembre 2020, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la FPT permet le remboursement de tout ou partie des frais engagés pour les déplacements des agents entre leur résidence et leur lieu de travail. Il s'agit d'un dispositif facultatif dont la mise en œuvre nécessite l'adoption d'une délibération. Le présent décret s'applique aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1er janvier 2022.

« Art. 2.-Le montant annuel du « forfait mobilités durables » prévu à l'article 3 du décret du 9 mai 2020 susvisé est fixé à :

«-100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre 30 et 59 jours ;  
«-200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre 60 et 99 jours ;  
«-300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est d'au moins 100 jours. ».

Cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010 susvisé. Toutefois, un même abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge au titre du décret du 21 juin 2010 précité et à une prise en charge au titre du présent décret. **Modulation :** Le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé dans les cas suivants : 1° L'agent a été recruté au cours de l'année - 2° L'agent est radié des cadres au cours de l'année - 3° L'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom ..... Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)  
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature

### Votre contact local

**8 Mars 2023**

T. CAMILIERI

## Une enquête administrative peut-elle être communiquée ?

L'enquête administrative constitue une démarche exploratoire et sans formalisme qui permet ainsi à l'administration de prendre une décision concernant la réalité des faits qui lui sont signalés et d'engager les suites qui lui semblent appropriées.

Dans l'hypothèse où l'enquête est terminée et qu'il est décidé par l'autorité territoriale qu'il n'y aura pas de suites disciplinaires à l'affaire, faute d'éléments probants suffisants, le rapport d'enquête administrative ne présente plus de caractère préparatoire à une décision.

Dés lors, l'enquête administrative menée par l'employeur public présente, par nature, le caractère d'un document communicable au sens de l'article L. 311-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Cependant avant communication, doivent être occultées, en application des dispositions de l'article L. 311-6 du même code, les mentions dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée, portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique nommément désignée ou facilement identifiable autre que le pétitionnaire, ou faisant apparaître le comportement d'une personne autre que celui-ci, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice (Avis CADA n° 20175495 du 22 mars 2018 ; CADA 25 octobre 2018, n° 20183542).

Ces restrictions s'appliquent aussi aux témoignages ou aux procès-verbaux des auditions.

La CADA indique également que la communication ne peut se faire que sous réserve que ces occultations qui ne dénaturent pas le sens du document concerné et ne privent pas d'intérêt leur communication (CADA, 7 janvier 2021, n° 20205065). Après avoir pris connaissance des annexes relatives aux témoignages des collègues d'un agent mis en cause, la CADA a aussi considéré, pour le motif précité, ces annexes comme non communicables (CADA, 30 avril 2021, n°20211086).

## Retraite : l'employeur n'est pas tenu d'informer ses agents sur leurs droits à retraite

Selon une jurisprudence constante, l'administration n'est pas tenue de donner aux retraités une information particulière sur leurs droits issus de textes sur les pensions (CE n° 146156 M. A du 21 février 1996, voir pour les organismes de sécurité sociale, Cass. Civ. n° 12-24210 du 28 novembre 2013).

S'agissant des futurs retraités, avant la réforme des retraites du 21 août 2003 (loi n° 2003-775), les caisses et services gestionnaires de l'assurance vieillesse devaient périodiquement adresser à leurs ressortissants les informations...

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 12/04/2021, 436518, Inédit au recueil Lebon

*Vu la procédure suivante : M. B... A... a demandé au tribunal administratif de Strasbourg : d'annuler la décision implicite par laquelle la communauté d'agglomération de Metz Métropole (CA2...*

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043358775?init=true&page=1&que>

**Discipline : cumul d'activité illégale, condamnation pénale et suspension, propos irrespectueux envers sa hiérarchie, jours de congés indus et non-respect du contradictoire, fausses attestations**  
**Toutes les dernières jurisprudences en matière disciplinaire**

➔ **Contrôle de proportionnalité de la sanction:** Tout en nuances, le juge du fond retient que si le fonctionnaire hospitalier qui exerce durant trois mois, sans autorisation et durant un congé de maladie, des missions en qualité d'agent contractuel au sein d'un autre EHPAD, ce manquement à son obligation de se consacrer exclusivement à ses fonctions ne justifie toutefois pas une révocation, sanction la plus lourde dans l'échelle des sanctions, en raison de la faible durée des contrats conclus et de la rémunération modique de l'activité exercée illégalement en EPHAD.

⚖ Tribunal administratif de Rennes, 4ème Chambre, 6 janvier 2023, 2005522

➔ **Condamnation pénale définitive & suspension de fonctions** - Le jugement du tribunal correctionnel non frappé d'appel étant revêtu de l'autorité de la chose jugée, l'agent public qui se trouve ainsi définitivement condamné n'est plus dans une situation où il est considéré comme faisant l'objet de poursuites pénales. Dès lors que l'action pénale se trouve éteinte et qu'aucune sanction disciplinaire n'est intervenue dans le délai de 4 mois, l'employeur est tenu de rétablir l'agent concerné dans ses fonctions. Aussi, l'employeur qui prolonge pour 24 mois la durée de suspension à titre conservatoire, alors même que l'agent ne fait plus l'objet de poursuites pénales en cours, méconnaît l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 toujours en vigueur.

⚖ Tribunal administratif de Bastia, 1ère chambre, 10 janvier 2023, 2001369

➔ **Propos irrespectueux vs. hiérarchie** - L'agent public, second de cuisine au sein des restaurants scolaires, qui persiste à utiliser son téléphone portable personnel durant le temps de production alimentaire pour écouter de la musique et recevoir des appels téléphoniques (malgré plusieurs rappels à l'ordre) et qui entretient une relation conflictuelle avec sa hiérarchie et tient des propos irrespectueux et provocateurs (exemple devant sa hiérarchie en direction de directrices : "c'est bizarre les trois sont arrivées en même temps alors que d'habitude elles sont encore sous la couette à 9 heures ") commet une faute dont la sanction d'exclusion des fonctions pour une durée de six mois est proportionnée.

⚖ Tribunal administratif d'Orléans, 1ère chambre, 13 décembre 2022, 2100105

➔ **CONTRADICTOIRE** - La TA de Versailles annule la révocation d'un fonctionnaire pour défaut de communication préalable d'un rapport d'inspection faisant état de dysfonctionnements et irrégularités sérieux, alors même que la procédure disciplinaire ayant conduit à la révocation de l'agent concerné se fonde principalement sur les dysfonctionnements et irrégularités mis en évidence par ce rapport, quand bien même le PV d'enquête disciplinaire et le rapport du conseil de discipline communiqués à l'intéressé lui auraient précisé les griefs reprochés. ✕ ANNULATION

⚖ TA de Versailles, 8ème chambre, 15 décembre 2022, 2007768

➔ **PROPORTIONNALITE** - La sanction de mise à la retraite d'office n'apparaît pas disproportionnée, lorsqu'il s'agit de sanctionner le responsable d'un service de police municipale qui a commis des manquements graves dont le paiement d'heures supplémentaires non justifiées le concernant (64,5 heures) auquel s'ajoute l'octroi de congés supplémentaires injustifiés à dix agents placés sous sa responsabilité (pour un total de 134 jours), préjudiciant l'administration pour un peu plus de 16 000 euros.

Au contraire, la gravité de ces manquements aux obligations déontologiques de probité et d'intégrité portant sur un nombre élevé d'heures supplémentaires et de congés non justifiés, en sus de leur caractère réitéré sur 18 mois, ainsi que le devoir d'exemplarité attendu tout particulièrement d'un agent occupant les fonctions de responsable d'un service de police municipale justifient une telle sanction.

✓ CONFIRMATION

⚖ TA de Marseille, 9ème Chambre, 6 décembre 2022, 2108632

➔ **DISPROPORTION** - Le brigadier chef principal de police municipale commet des manquements graves et fautifs à ses obligations déontologiques en détenant des armes de catégorie C non déclarées (en dehors du service) et en falsifiant deux certificats médicaux pour cinq jours d'absence pour enfant malade.

Toutefois, la sanction de révocation apparaît disproportionnée, eu égard au caractère isolé des faits et à la fragilité psychologique de l'intéressé résultant d'une période de "séparation difficile" avec la mère de ses enfants. En outre, l'atteinte à l'image de la collectivité n'est pas établie.

✕ ANNULATION + REINTEGRATION

⚖ TA de Marseille, 9ème Chambre, 6 décembre 2022, 2110817

**Reprise de poste après disponibilité d'office pour maladie : un examen médical de reprise auprès du médecin du travail n'est pas expressément requis**

En vertu de l'article L. 812-4 du code général de la fonction publique, le service de médecine préventive, dont les modalités d'organisation et les missions sont fixées par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à **la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail**, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

Conformément à l'article 21 du décret du 10 juin 1985 précité, en sus de la visite d'information et de prévention effectuée au minimum tous les deux ans, certains agents, dont notamment les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée (après avis du conseil médical) font l'objet d'une surveillance médicale particulière par le médecin du travail.

Dans ce cadre, **le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale particulière**. Ces visites médicales particulières présentent un caractère obligatoire. En outre, en application des articles 22 et 24 de ce même décret, le médecin du travail peut, à la suite de cette surveillance médicale particulière, réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent et proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents

Par ailleurs, **si un examen médical de reprise auprès du médecin du travail n'est pas expressément requis, celui-ci peut néanmoins être réalisé dans le cadre d'une demande de l'employeur territorial à l'issue d'un arrêt de travail** (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée)

Reprise de poste après disponibilité d'office pour maladie



*M. Jean Louis Masson demande à M. le ministre de l'intérieur et des outre-mer si un agent territorial reprenant ses fonctions, après une disponibilité d'office pour maladie, et au visa d'un avi...*

<http://www.senat.fr/questions/base/2022/qSEQ221103845.html>